

ИЗВОД

ИЗ ПЛАНА МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ

1. САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о Школи – назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности школе,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
- мере и процедуре за остваривање и унапређивање родне равноправности,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

1.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

- Назив: Основна школа „Братство и јединство“
- Седиште: Алибунар, Вука Караџића бр.4
- ПИБ: 101084899
- Број и датум решења о упису: **Фи 1-383-01 од 7.2.1979. године**
Трговински суд у Панчеву:
- Матични број: **08031975**
- Шифра делатности: **8520 –основно образовање**

1.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2026. година		
Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
63 (100%)	22 (34,92%)	41 (65,08%)

1.3. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	0 (0%)	1 (100%)
УКУПНО:	0	1

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Наставници предметне наставе	16	20
Наставници разредне наставе	3	8
Стручни сарадници	1	1
Библиотекар		1
Секретар		1
Референт за правне, административне и кадровске послове		1
Дипломирани економиста за финансиско – рачуноводствене послове		1
Домар/ мајстор одржавања	1	
Чистачица	1	7
УКУПНО:	22 (34,92%)	41 (65,08%)

2.4 Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури:

НЕМА истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 44/2001, 15/2002 – др. Уредба, 30/2002, 32/2002 – испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 77/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017,- др. Закон, 95/2018 – др, закон, 86/2019 – др. Закон, 157/2020 – др, закон, 19/2021 и 48/2021), тако да свако радно место има свој коефицијент.

2.5 Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2026. години, према полној структури запослених:

	Планирано
Мушкарци	15
Жене	25

2.6 Број жена на породичком одсуству, које ће се вратити на рад у 2026. години:

Нема жена на породичком одсуству.

2.7 Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад:

За радно место домара школе/ мајстора одржавања постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

2. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapošljavanja, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо - комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опште и посебне мере.

2.1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

2.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Школа.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању и људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

2.3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

- 1) Мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) Подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада Школе;
- 3) Програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређивање родне равноправности.

2.4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) Равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) Узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

- 3) Предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

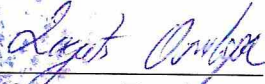
Не постоје, нити било којим општим актом Школе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

Мере и процедуре које ће омогућити остваривање и унапређивање родне равноправности:

- План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
- Успостављање равномерног односа полова међу запосленима распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури као и повећање броја лица мушког пола приликом одређивања одељењских старешинстава, учешћа у стручним тимовима и комисијама;
- Редовно обучавање запослених са предвиђеним мерама и процедуром за превенцију од сексуалног узнемиравања и уцењивања;
- План редовних едукација запослених из области равноправности полпва.

У Алибунару, 12. 01. 2026. године
Број:61-43-1/2025


ДИРЕКТОР ШКОЛЕ

Оливера Дадих